

В качестве одного из способов социальной адаптации к «неопределенности» трудовой среды выступает самообразовательная деятельность, ориентированная на саморазвитие и самосовершенствование современного работника. Проблема заключается в отсутствии у значительной части работников, как навыков самообразовательной деятельности, так и стимулов и мотивов. Исследования показывают, что самообразование обычно воспринимается как способ продвижения по карьерной лестнице, как достижение «упущенных возможностей», способ наверстывания пробелов в базовом образовании. Только для незначительной общности работников, как правило, тех, чей труд связан с творчеством, самообразование выступает способом выразить себя, профессионально самосовершенствоваться. В непредсказуемом ритме социальных перемен на уровне обывденного сознания самообразовательная деятельность никак не отождествляется со способом конструирования стабильной трудовой среды и адаптации к изменениям.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Социологический энциклопедический словарь. М: Норма, 2000. С. 339.

Котова А.В., г. Екатеринбург

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Успешная трудовая адаптация является важным фактором оптимизации трудовой деятельности. Неэффективная адаптация или дезадаптация приводит к ряду негативных явлений: возникновению у работающего человека стрессов, напряженности в отношениях, снижению производительности труда, текучести кадров и т.д.

Проблему адаптации молодежи к трудовой деятельности необходимо рассматривать во взаимосвязи со стабилизацией данной категории работников на предприятии. Исследования показывают, что из всех возрастных групп работающих наименее стабильна молодежь, текучесть кадров среди нее составляет более 30%. При этом молодые работники меняют не только предприятие, но зачастую и специальность — все это приводит к большим социальным и экономическим потерям.

Закрепление молодежи на предприятиях и раньше имело обостренный характер [1]: увеличивалось количество молодых специалистов, не явившихся по распределению, уволившихся до окончания отработки; широко практиковалось использование кадров не по специальности; росло число специалистов, перешедших на рабочие места; медленно решались жизненно важные вопросы труда и быта молодых работников и т.д.

Высокая подвижность молодежи обусловлена активными поисками своего места в жизни. Молодые люди, как правило, не имеют еще производственного опыта, квалификации, имущества, не ощущают ответственности за семью. Вступая в самостоятельную трудовую жизнь, они ориентируются, прежде всего, на трудовые нравственные идеалы. В силу этого у них высокий уровень социальных притязаний, повышенные требования к содержанию труда, повышенная восприимчивость к его условиям.

Анализируя адаптивную ситуацию на производстве можно увидеть, что она не всегда благоприятна для профессионального становления молодых работников, т.к. не всегда и не у всех молодых работников процесс трудовой адаптации протекает достаточно гладко и безболезненно. Исходя из структуры трудовой адаптации, рассмотрим некоторые особенности адаптации молодых работников.

Профессиональную адаптацию молодого работника необходимо рассматривать в зависимости от организации профориентационной работы и профессиональной подготовки молодых работников. Влияние этих факторов на профессиональную адаптацию прослеживается на всем пути трудового становления молодежи, вследствие чего можно

сделать вывод, что успех профессиональной адаптации закладывается еще до прихода молодого работника на предприятие.

Его основы возникают в процессе профориентации, от эффективности которого зависит правильный выбор профессии, оптимальным образом учитывающий способности и потребности молодых людей с необходимостью развития производства. Созданные в этот период предпосылки для успешной профессиональной адаптации необходимо упорочить в рамках эффективного профессионального обучения и в дальнейшем развитии уже в процессе самой адаптации. В целом же успех профессиональной адаптации молодежи (а в определенной степени и остальных видов) зависит от скоординированности и целенаправленности совместной работы предприятий, учебных заведений, школ, а также семьи и общественных организаций по профессиональному становлению молодого поколения.

Проблема профессиональной адаптации стоит на первом месте у всех категорий молодых работников (выпускники ПТУ, средних и высших учебных заведений; выпускники школ; молодежь, прибывшая с других предприятий). При этом, наибольшие трудности в работе испытывают выпускники ПТУ, средних и высших учебных заведений по сравнению с выпускниками школ и прибывшими с других предприятий. Это связано с тем, что выпускники учебных заведений выполняют работу более высокой квалификации, что в первый период работы на предприятии может вызвать значительные трудности. А также, трудности в работе возникают и вследствие недостатков профессиональной подготовки.

Многие исследователи отмечают тот факт, что профессиональная адаптация выпускников учебных заведений на производстве затруднена в большей степени, чем у других категорий молодых работников, что может быть связано с необходимостью выпускникам учебных заведений многократно адаптироваться к профессии: в учебном заведении, на производственной практике, на производстве. К тому же зачастую отсутствует преемственность в профессиональной подготовке молодежи.

Что касается *социально-психологической адаптации*, то выпускники учебных заведений в меньшей степени испытывают трудности (19%) чем выпускники школ (28%) и молодые работники, прибывшие с других предприятий (41%). Это связано с тем, что выпускникам учебных заведений приходится чаще входить в новые коллективы: учебное заведение, производственная практика, производство. Это оказывает благоприятное влияние на их последующую социально-психологическую адаптацию.

Эффективность социально-психологической адаптации молодого работника в значительной мере определяется состоянием социально-психологического климата, направленностью и разнообразием неформальных групп, степенью взаимодействия формальных и неформальных лидеров.

Неудачное протекание *организационной адаптации* может затормозить и даже прервать адаптацию в целом, не смотря на то, что в других сферах она проходит успешно. С другой стороны эффективная организационная адаптация нередко помогает преодолеть затруднения в других сферах.

Исследования показывают, что организационная адаптация молодежи проходит значительно труднее, чем профессиональная. Для изменения сложившейся ситуации можно использовать периоды профориентации и профобучения, а также молодежные организации на предприятиях.

Недостатки в организации производства вызывают нарушения трудовой дисциплины молодыми работниками. Число нарушителей среди молодежи в 2-3 раза больше, чем среди работников других возрастов. Ликвидация недостатков, присущих большинству

промышленных предприятий, будет способствовать более быстрой адаптации молодых работников к предприятию.

Главными структурными элементами *экономической адаптации* выступают жилье и зарплата. В 70 случаях из 100 молодые люди меняют место работы и даже профессию из-за неудовлетворенности жилищными условиями.

Как показывают исследования [2], во все времена для молодежи на первом плане стояла достойная оплата труда, и только потом дружный коллектив, повышение квалификации, нормальные условия труда и т.д.

По мере развития потребительских товаров и возрастания потребностей работников, увеличивается значимость заработной платы как основного источника удовлетворения жизненно важных потребностей молодежи. При этом молодые люди расценивают заработную плату как главное средство повышения их социального статуса.

Основной трудностью *психофизиологической адаптации* для молодых работников в первое время работы на предприятии является чрезмерная напряженность норм выработки. Серьезными трудностями для молодежи являются:

- работа на старом оборудовании (тяжелые условия труда);
- неудобный режим труда;
- отсутствие собственного и постоянного рабочего места;
- простои производства.

Эти трудности выделяются молодыми работниками чаще всего, и именно они становятся причинами неудовлетворенности профессией и мотивами текучести кадров.

У молодежи значительно выше требования к улучшению условий труда. Опытные работники претензий к условиям труда предъявляют значительно меньше.

Психофизиологическая адаптация протекает довольно быстро, и особых сложностей не представляет. Тем не менее, большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы именно из-за ее отсутствия.

Организуя досуг молодежи, в рамках *культурно-бытовой адаптации*, предприятие создает дополнительные возможности для влияния на процесс трудовой адаптации. Преобладание ориентации молодежи на активные формы деятельности, в которых осуществляется познавательная и коммуникативная деятельность, расширяют возможности адаптивного механизма человека, создают предпосылки для повышения эффективности трудовой адаптации в целом.

Одной из мер ускорения адаптации молодых работников является создание молодежных организаций. Опыт показал, что в таких коллективах успешнее происходит формирование и развитие личности молодого работника, сокращаются сроки освоения специальности, текучесть кадров, уровень дисциплинарных нарушений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация молодых рабочих в условиях перестройки: Автореф. дис. ... докт. филос. наук. – М., 1989.
2. Адаптация человека к трудовой деятельности и ее психофизиологическая оценка: Межотраслевые методические рекомендации. – М.: НИИ труда, 1992.

Кукушкина М.А., г. Екатеринбург

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Современные трудовые организации в условиях постоянно обновляющегося производства заинтересованы в привлечении для работы в своих коллективах молодых специалистов, но сталкиваются при этом с проблемами, вызванными отсутствием трудово-